

PARECER N.º 137/CITE/2021

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 415-FH/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 15.02.2021, via eletrónica, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer as funções de ... nesta organização.

1.2. Em 01.02.2021, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada conforme a seguir se transcreve:

«Eu, ..., ... de número mecanográfico ..., venho - através deste email - recorrer da decisão do pedido expresso na informação em folha anexa, esclarecendo o facto de não ter conseguido exprimir bem o âmbito do meu pedido inicial, tendo motivado uma apreciação negativa.

Como referido na carta enviada em janeiro de 2021, neste momento trabalho num regime de horário parcial e flexível desde 2019, momento em que foi expressamente solicitado um regime de horário parcial em regime flexível, das 8 às 18 horas dos dias úteis durante 2 anos – decorrendo até maio de 2021, prazo em que passo a um regime de horário

flexível, por não estar esgotado o gozo desse direito.

O pedido acima mencionado foi concedido unanimemente, em sede de apreciação da CITE, em 2019, conforme o documento que se anexou com a minha carta anterior.

Posto isto, considerando a atual escassez de recursos, nomeadamente, de ..., e tendo em consideração que o regime de horário parcial termina apenas em maio, disponibilizo-me a interromper o gozo do regime parcial (17,5 horas semanais), para trabalho a 35 horas semanais, mantendo o regime flexível das 8 às 18 horas, conforme o regime de horário que trabalho atualmente, sendo inclusive esse o regime desde 2015.

Reforça-se que o regime de horário solicitado é compatível com regime de horário praticado na Unidade de ..., que funciona de segunda a sexta feira, em horários rotativos das 8 às 15 horas (manhã), 11 às 18 horas (tarde), e das 14 às 21 horas (noite), sendo que - sempre que possível - tenho colaborado em regime de horário de trabalho até às 21 horas, como se pode confirmar no registo de assiduidade.

Perante os esclarecimentos nos pontos anteriores, aguardo na expectativa de uma melhor apreciação do pedido, e disponível para quaisquer esclarecimentos adicionais».

1.3. Por via eletrónica, em 03.02.2021, o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora com o seguinte teor:

«Não é possível aceitar o pedido dada a grave falta de recursos humanos no ...»

[Pela ... Diretora, em 02.02.2021]

«A ..., ... [...] vem solicitar, através de requerimento em anexo, horário flexível, por filho menor, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, em dias úteis, das 8 às 18 horas.

Acresce informar que a trabalhadora está a solicitar a interrupção do

trabalho em regime de tempo parcial, válido até maio de 2021.

Analisado o requerimento, considera-se que a colaboradora reúne as condições necessárias [...]

A ... Responsável pelo local, ..., informa: 'Tomei conhecimento'.

Face ao que antecede, somos e parecer que o requerido está em condições e ser autorizado, deixando, contudo, à consideração superior».

[Pela Área de RH]

1.4. Tendo, a trabalhadora, rececionado a intenção de recusa do empregador em 03.02.2021, via eletrónica, a mesma realizou a sua apreciação dois dias depois, nos seguintes termos:

«Eu, ..., [...], venho - através deste email - recorrer da decisão do pedido expresso na informação em folha em anexo, esclarecendo o facto de não ter conseguido exprimir bem o âmbito do meu pedido inicial, tendo motivado uma apreciação negativa.

Como referido na carta enviada em janeiro de 2021, neste momento trabalho num regime de horário parcial e flexível desde 2019, momento em que foi expressamente solicitado um regime de horário parcial em regime flexível, das 8 às 18 horas dos dias úteis durante 2 anos – decorrendo até maio de 2021, prazo em que passa a um regime de horário flexível, por não estar esgotado o gozo desse direito.

O pedido acima mencionado foi concedido unanimemente, em sede de apreciação da CITE, em 2019, conforme o documento que se anexou com a minha carta anterior.

Posto isto, considerando a atual escassez de recursos, nomeadamente de ..., e tendo em consideração que o regime de horário parcial termina apenas em maio, disponibilizo-me a interromper o gozo do regime parcial (17,5 horas semanais), para trabalhar 35 horas semanais, mantendo o regime flexível das 8 às 18 horas, conforme o horário que trabalho atualmente, sendo – inclusive - esse o regime desde 2015.

Reforça-se que o regime de horário solicitado é compatível com regime de horário praticado na Unidade de ..., que funciona de segunda a sexta feira, em horários rotativos, das 8 às 15 horas, das 11 às 18 horas, e das 14 às 21 horas, sendo que - sempre que possível - tenho colaborado em regime de horário de trabalho até às 21 horas, como se pode confirmar no registo de assiduidade.

Perante os esclarecimentos nos pontos anteriores, aguardo na expectativa de uma melhor apreciação do pedido, e disponível para quaisquer esclarecimentos adicionais».

1.5. Ao processo foi apenso documento nenhum.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

«d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».

2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») estabelece que:

«1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente, quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do País.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes».

2.3. E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, é estabelecido que:

«Todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar».

2.4. Para concretização dos princípios e direitos sociais constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

2.5. O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, o início e termo do período normal de trabalho (PNT) diário.

2.6. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que *«deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
- b) Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação».*

2.7. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da organização, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar este prazo, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos – cf. artigo 57.º/8/a) do CT.

2.8. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, implicando - a sua falta - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

2.9. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.10. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, em que se entende por horário flexível *«aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho»*.

2.11. Nos termos do citado artigo 56.º/3 do mesmo diploma legal: *«O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:*

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada*

um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para descanso não superior a duas horas».

2.12. Neste regime de trabalho, o/a requerente poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas em cada dia, e deve cumprir o correspondente PNT semanal em média de cada período de quatro semanas.

2.13. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação trabalho/família conferindo ao/à trabalhador/a com filho/a(s) menor(es) de 12 anos solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do PNT diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no artigo 56.º/3 do CT.

2.14. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do PNT diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento da organização.

2.15. Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filho/a(s) menor(es) de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios, e que garantam o princípio da igualdade

dos/as trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual, e situações diferentes de forma diferente.

2.16. No caso em apreço, a requerente solicita que lhe seja interrompido o gozo de trabalho a tempo parcial – que «termina apenas em maio» - para trabalhar em flexibilidade horária, tornando às 35 horas semanais, mantendo o horário de trabalho das 8 às 18 horas, de segunda a sexta-feira, que vinha praticando desde 2015.

2.17. A trabalhadora realça que, - dos três turnos praticados pelo serviço em que desempenha as suas funções profissionais – o seu pedido abrange dois: o da manhã (8 às 15 horas) e o da tarde (11 às 18 horas).

2.18. A requerente fundamenta o seu pedido «considerando a atual escassez de recursos, nomeadamente de ...».

2.19. Não referindo prazo para o pedido durar, pressupõe-se que seja pelo limite máximo legalmente permitido, i.e., até ao 12.º aniversário da criança mais nova.

2.20. Embora a trabalhadora não declare de forma expressa que mora com o/a(s) menor(es) em comunhão de mesa e de habitação, tal é já decorrente do gozo do direito a laborar em tempo parcial.

2.21. De acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, os requisitos formais do pedido de autorização de flexibilidade horária encontram-se – de cumulativamente reunidos e cumpridos, incluindo o PNT a que a requerente se encontra vinculada.

2.22. A intenção de recusa do empregador baseia-se no aparentemente argumento contraditório de que «não é possível aceitar o pedido, dada a grave falta de recursos humanos» na organização.

2.23. Pois se o pedido da trabalhadora vai, precisamente, no sentido de colmatar essa falha...!

2.24. Com efeito, da – muito parca, sublinhe-se – argumentação do empregador, resumida a uma anotação manual de duas linhas no canto superior direito de um formulário do Hospital, resulta claro que aquele não compreendeu o conteúdo do pedido da requerente, ou não o teria recusado pelo motivo em causa.

2.25. Embora atípico, na medida em que pede para dobrar o horário de trabalho, em lugar de reduzi-lo, para prestar assistência a menor(es) de 12 anos, a trabalhadora apresenta um motivo para tal, cumprindo com todos os requisitos que a lei exige para laborar segundo um horário flexível.

2.26. Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades

familiares ...

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 17 DE MARÇO DE 2021.